

Der EU-Rechtsrahmen zur Gleichbehandlung

SARA IGLESIAS SANCHEZ

RÉFÉRENDAIRE, GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN UNION (EUGH)

*DIESE DARSTELLUNG GIBT AUSSCHLIEBLICH DIE MEINUNG DER AUTORIN WIEDER.



Gliederung

- ▶ Die Ursprünge des EU-Gleichbehandlungsrechts

- ▶ die Struktur des EU-Gleichbehandlungsrechts
 - ❖ a. Vertragsrecht
 - ❖ b. Allgemeiner Grundsatz
 - ❖ c. Sekundärrecht

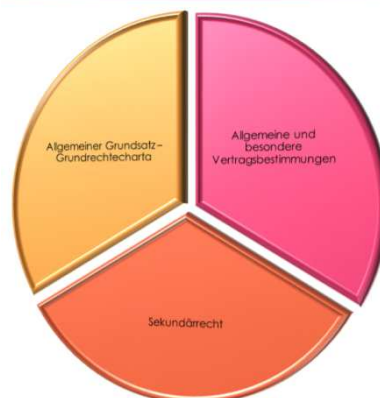
- ▶ III. die Grundrechtecharta und Gleichbehandlung/Nichtdiskriminierung
 - ❖ a. Gleichbehandlungsbestimmungen
 - ❖ b. Rechtlicher Stellenwert
 - ❖ c. Anwendungsbereich
 - ❖ e. Horizontale unmittelbare Wirkung von Artikel 21 der Charta

DIE URSPRÜNGE DES EU-GLEICHBEHANDLUNGSRECHTS

Vertragliche Grundlagen: Gleichheit als Instrument des Funktionalismus und der wirtschaftlichen Integration

- ▶ Grundfreiheiten
 - Nichtdiskriminierung aus Gründen der **Staatsangehörigkeit**
 - erste Rechtsprechung zur Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit legte den konzeptionellen Grundstein
- ▶ Artikel 119 EGV: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
 - Rechtsprechung: Die Saga *Defrenne gegen Sabena*
 - Wechsel von der wirtschaftlichen zur sozialen Perspektive
 - Unmittelbare Wirkung des Diskriminierungsverbots

Die Struktur des EU-Gleichbehandlungsrechts



Der Rechtsrahmen im Vertragsrecht

- Diskriminierung **aufgrund der Staatsangehörigkeit**
 - ❖ Grundfreiheiten
 - ❖ Unionsbürgerschaft
 - ❖ Drittstaatsangehörige und Einwanderungspolitik?
- Gleichbehandlung **der Geschlechter:**
 - ❖ Art 2 EUV > Gründungswert
 - ❖ Art 3(3) EUV > Zielsetzung
 - ❖ Artikel 8, 9 und 10 AEUV > übergreifende Bestimmungen
 - ❖ Artikel 154 AEUV > Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ... und vieles mehr!
- Rechtsgrundlage für die allgemeine Gleichbehandlungspolitik:
 - ❖ Artikel 19 AEUV: **Geschlecht, Rasse oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Ausrichtung**
- **Andere Erscheinungsformen der Gleichheit / Nichtdiskriminierung überall im gesamten Vertrag (Gleichheit zwischen den Mitgliedstaaten (und ihren Sprachen), Sozialrecht, Agrarpolitik, Wettbewerbsrecht usw.)**

Gleichheit und Nichtdiskriminierung als Grundsatz

- ❑ Gleichheit als Grundsatz lange vor der Charta (Mangold)
- ❑ Kodifizierung in der Charta:
 - **Artikel 20 : Gleichheit**
 - Alle Personen sind vor dem Gesetz gleich.
 - **Artikel 21: Nichtdiskriminierung**
 - (1) Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.
 - (2) Im Anwendungsbereich des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und des Vertrags über die Europäische Union ist unbeschadet der besonderen Bestimmungen dieser Verträge jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.
 - **Artikel 23: Gleichbehandlung von Frauen und Männern**
 - Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.
 - Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.

Sekundärrecht

- **Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit:** Freizügigkeitsrecht (und bis zu einem gewissen Grad auch die Instrumente des Einwanderungs- und Asylrechts, die Gleichbehandlungsbestimmungen enthalten)
- **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**
 - Die 70er-Jahre-Richtlinien: Beschäftigung, soziale Sicherheit
 - 86er Richtlinie über Selbstständige (ersetzt 2010)
 - Richtlinie 2004/113 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
 - Richtlinie 2006/54 "Neufassung" der Richtlinie im Bereich der Beschäftigung
 - Sozialschutzrichtlinien: schwangere Arbeitnehmerinnen; Elternurlaub; Work-Life-Balance-Richtlinien
- Diskriminierung aus Gründen der **Rasse** im Bereich der Beschäftigung: Richtlinie 2000/43
- Diskriminierung aufgrund von **geschützten Gründen** im Bereich der Beschäftigung: Richtlinie 2000/78
- **Andere** Ausprägungen von Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung: Nichtdiskriminierung zwischen verschiedenen Arten von Arbeitnehmern (Teilzeit, befristet...)

Geschlechterdiskriminierung als Flaggschiff der EU-Antidiskriminierungspolitik

- Die erste **echte EU-Grundrechtspolitik** (E. Muir)
- Innovative **Rechtsprechung** des EuGH seit den 70er Jahren, die die Gleichbehandlung der Geschlechter von einem wirtschaftlichen in einen sozialen Grundsatz überführte (z. B. die Defrenne-Saga)
- **Instrumente**, die über das Diskriminierungsverbot und die formale Gleichbehandlung hinausgehen: positive Diskriminierung; Beweislast; Belästigungsverbot; Sanktionen; Rechtsmittel
- Ein Feld, das noch voller **Herausforderungen steckt:**
- (nur einige Beispiele)
 - ❖ Die Anwendung der Grundsätze der Geschlechterdiskriminierung auf die Geschlechtsumwandlung - *Rechtssache C-451/16 MB gegen Secretary of State for Work and Pensions*
 - ❖ Die Herausforderungen, die sich aus der besonderen Situation von Frauen während der Mutterschaft ergeben: *Rechtssache C-184/83 Hofmann* und *Rechtssache C-463/19 Syndicat CFTC*
 - ❖ Potenzieller Missbrauch von sozialer Diskriminierung, z. B. *Rechtssache C-450/18 Instituto Nacional de la Seguridad Social (Rentenzuschlag für Mütter)*
 - ❖ Echte und entscheidende berufliche Anforderungen oder Festschreibung sozialer Stereotypen?

Diskriminierungsgründe: Differenzierung oder Hierarchie?

- ❑ Unterschiedliche Regelung der verschiedenen Verdachtsgründe im Sekundärrecht
- ❑ Breiterer Anwendungsbereich: Rassenrichtlinie (über Beschäftigung und Ausbildung hinaus, umfasst auch Sozialschutz und soziale Vergünstigungen, Bildung, Zugang zu Waren und Dienstleistungen)
- ❑ Rechtfertigungen und Ausnahmen
 - ❖ Enger für Rasse und ethnische Zugehörigkeit
 - ❖ Umfassendere Rechtfertigungsgründe und Ausnahmen in Bezug auf das Alter möglich (Art. 6 der Richtlinie 2000/78: unmittelbare Diskriminierung zulässig, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, einschließlich Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt; Rentenalter)
- ❑ Angemessene Vorkehrungen (nur bei Behinderung)

Die Grundrechtecharta

- **Rechtlich gleichrangig** zu den Verträgen
 - z. B. Rechtmäßigkeitsmaßstab für EU-Rechtsakte: *Rechtssache C-236/09 Association Belge des Consommateurs Test-Achats*
- **Anwendungsbereich:**
 - Schwierige Bestimmung gemäß Artikel 51 Absatz 1 der Charta.
 - Die Gleichbehandlungsrichtlinien lösen die in der Charta verankerten Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung aus, aber nicht nur diese ...
- Alle **Merkmale** des EU-Rechts: Anwendungsvorrang, unionskonforme Auslegung, **unmittelbare Wirkung**. ABER - Unterscheidung zwischen Rechten und Grundsätzen problematisch

Die Grundrechtecharta

- Horizontale Direktwirkung:

- Ausgeschlossen im Hinblick auf die Gleichbehandlungsrichtlinien (aufgrund der Besonderheiten der Richtlinien)
- Anerkannt in der *Rechtssache C-144/04 Mangold* für den Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund des **Alters**
- bestätigt in den *Rechtssachen C-555/07 Küçükdeveci* und *C-441/14 Dansk Industri (Ajos)* (auch Altersdiskriminierungsfälle)
- verallgemeinert in Bezug auf andere "geschützte Gründe": Religion in *C-414/16 Egenberger*; *C-68/17 IR* und *C-193/17 Cresco Investigation*
- Was ist mit anderen Artikeln der Charta? Ist Artikel 21 etwas Besonderes?
 - ❖ Ebenso Art. 47 und Art. 31 *Bauer und Willmeroth* (C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871) und *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874).
 - ❖ Nicht alle Bestimmungen der Charta: Artikel 27 - *Rechtssache C-176/12, Association de médiation sociale*

Danke für Ihre
Aufmerksamkeit